

УДК 349.2

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Федорцова В.А.

ст. преподаватель

ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»,

г. Петрозаводск, Россия

Аннотация: В статье анализируется правовая природа трудового договора как института трудового права. Рассмотрены особенности признания трудовых отношений и заключения трудового договора. Ставится вопрос о необходимости разграничении трудового и гражданско-правового договора, анализируются актуальные проблемы.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, гражданско-правовой договор.

LEGAL NATURE OF THE EMPLOYMENT CONTRACT

Fedortsova V.A.

postgraduate,

Petrozavodsk state University,

Petrozavodsk, Russia

Annotation: The article analyses the legal nature of the employment contract as an institution of labor law. The features of recognition of labor relations and the conclusion of an employment agreement are considered. The article poses the problem of necessity of the employment and civil contract, current problems are analyzed.

Keywords: labor relations, employment contract, civil contract.

В существующих условиях важно правильное закрепление отношений между работником и работодателем по исполнению трудовых функций в трудовом договоре. Трудовая деятельность является основным источником Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

дохода граждан, что обеспечивает личный бюджет, социальные выплаты и будущую пенсию.

Степень научной разработанности института трудового договора достаточно высока, в частности, посвящены труды таких ученых как А.Н. Миронова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, Ю.В. Васильева и т.д.

Одним из первоисточников института трудового договора в древнерусском праве выступает Русская Правда, в ст. 110 Пространной редакции которой предусматривался добровольный переход в холопство[4], т.е. прообраз консенсуального договора личного найма.

Статьями 39–41, 102 Псковской Судной грамоты были регламентированы общественные отношения в сфере трудовых функций. В частности, найм работника заключался как на определенное время («отстоит свой урок»), так и на выполнение определенной трудовой функции («свое дело отделают»), который оформлялся как в письменной, так и устной («даже у них записи не будет») форме[5;9,93].

До 1913 года нормативные акты не четко определяли положения о найме работников на выполнение трудовой функции, включающие положения различных уставов, являвшихся частью Сводов Законов Российской империи, в частности, Устав о промышленном труде[9,93].

Термин «трудовой договор» впервые ввел в 1913 году Л.С. Таль, который закреплял «всякую сделку исполнения трудовой функции, как обещание одного лица другому предложение своей рабочей силы на определенный и неопределенный срок по хозяйству, в подчинение в пределах договора, закрепленное в законах или обычаях, хозяйской власти работодателя и внутреннего порядка»[9,93].

В то же время Кодекс законов о труде (далее - КЗОТ) РСФСР 1918 года не содержал термина «трудовой договор» или иной аналогичной категории[9,93], т.к. основанием возникновения трудовых отношений Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

выступала трудовая повинность.

Впервые в части 1 ст. 27 КЗОТ РСФСР 1922 года было регламентировано «соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение»[6].

В ст. 15 КЗОТ РСФСР 1971 года трудовой договор закреплялся, как «соглашение между трудящимся и предприятием, по которому трудящийся обязуется выполнять работу, а предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»[7]. Определялись требования к труду: наличие определенной специальности, квалификации и должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, урегулированные внутренними регламентами предприятия.

В настоящее время основания установления и изменения во времени трудового правоотношения предусмотрены ст. 56 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)[3]. В частности, трудовой договор определяет соглашение между работодателем и работником.

Договорной характер трудовых отношений является проявлением свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ[1], и выражается в распоряжении способностями к труду, выборе рода деятельности и профессии.

Основной обязанностью работодателя является предоставить работнику работу соответствующей трудовой функции. Существенным условием является обеспечение труда соответствующим требованиям трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым соглашением.

В то же время работодатель обязан своевременно и в полном размере
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

выплачивать работнику заработную плату. А работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка работодателя.

Трудовой договор представляет собой форму привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны.

Соответственно трудовой договор представляет собой форму индивидуального труда, основанную на социально-партнерском соглашении и государственном регулировании трудовых отношений, позволяющей всесторонне учесть знания, умения и навыки работника, персонифицировать трудовые обязанности, индивидуализировать условия труда, включая установлению льгот и гарантий работодателем.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ заключение трудового договора на неопределенный срок (бессрочный) и на срок до пяти лет (срочный)[3]. Заключение бессрочного соглашения является основным способом оформления трудовой деятельности между работником и работодателем. Заключение соглашения на определенный срок предоставляется, в частности, при совмещении или выполнении обязанностей на время, например, нахождения основного сотрудника в отпуске по уходу за ребенком. Если в трудовом договоре не предусмотрен срок исполнения трудовой функции, такой договор признается бессрочным.

Рассмотрев общую характеристику трудового договора, необходимо рассмотреть вопрос разграничения с гражданско-правовыми договорами.

Основным отличием предмета выступают трудовые функции выполненные работником в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, а исполнитель по гражданско-правовому договору предусматривает выполнение конкретного результата труда.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Различно также понимание свободы договора в гражданском и трудовом праве в случаях заключения, изменения либо прекращения гражданско-правового или трудового договора.

Схожесть заключается в возможности для сторон договора в любое время при наличии обоюдного согласия расторгнуть договор предусмотрен п. 1 ст. 450 Гражданского кодекса (далее – ГК) РФ, ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ. Но, в то же время, расторгнуть гражданский договор в соответствии п. 2 ч. 2 ст. 450 ГК РФ в одностороннем порядке допускается, если в договоре предусмотрены основания расторжения[2]. В трудовом договоре, напротив, работник может расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке в любой момент, предупредив работодателя за две недели, что свидетельствует о свободе труда и трудового договора.

Значение трудового договора заключается в проявлении свободы труда, представляет собой основную форму регулирования порядка привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны, устанавливает правовую связь между работником и работодателем.

Разграничение трудового договора с гражданско-правовыми договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг составляет, что трудовой договор предоставляет работнику социальные гарантии, которые не предусматриваются гражданско-правовым договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ содержание трудового договора составляют сведения, условия[3], а также внедоговорные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудовые нормы, локальными нормативными актами, коллективным договором.

Условия трудового договора представляют собой права и обязанности
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

сторон, связанные с осуществлением профессиональных знаний, умений и навыков работника в индивидуальном договорном порядке осуществить профессиональную деятельность в рамках трудового права.

В науке трудового права условия трудового договора подразделяются на обязательные (императивные) и дополнительные (факультативные). Императивные условия предусмотрены ч. 2 ст. 57 ТК РФ, без которых трудовой договор не может быть заключен и трудовое правоотношение не возникнет, а факультативные условия, предусмотренные ч. 4 ст. 57 ТК РФ[3], которые могут быть включены в трудовой договор, если стороны об этом договорились. Законодатель стремится создать для обеих сторон трудовых отношений равные возможности для осуществления своих прав.

К обязательным условиям трудового договора относятся условия о месте работы, трудовой функции, дате начала работы, оплате труда, виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, а также причины заключения трудового договора на определенный срок в случаях, когда трудовой договор носит срочный характер. Для отдельных категорий работников перечень обязательных условий трудового договора может быть расширен.

В качестве примера может быть назван трудовой договор с дистанционным работником. Особенности трудового договора урегулированы нормами в главе 49.1 ТК РФ в 2013 году. В настоящее время дистанционная работа приобретает все большее распространение у работников интеллектуального труда (программистов, юристов, дизайнеров, переводчиков и т.д.). При дистанционной работе работник должен выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию вне места нахождения работодателя, филиала, представительства (обособленного структурного подразделения, включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

В трудовой договор с дистанционным работником должно быть включено условие о дистанционном характере работы. Этим условием будет определяться специфика правового статуса работника, и обуславливаться правомерность применения к нему специальных норм, закрепленных в главе 49.1 ТК РФ[3].

В соответствии с ч. 1 ст. 312.2 ТК РФ в качестве места заключения трудового договора в форме обмена электронными документами должно быть указано место нахождения работодателя[3]. Также необходимо определить сроки обмена электронными документами, в течение которых стороны договора должна направить друг другу подтверждения получения электронного документа.

В такой трудовой договор может быть включено условие об обязанности работника использовать при выполнении трудовой функции оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем. В этом случае стороны самостоятельно определяют порядок и сроки обеспечения ими работника.

Договором также определяются порядок и сроки: представления работником отчетов работодателю о выполненной работе; выплаты компенсации работнику за использование принадлежащих ему либо арендованных оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также размер этой компенсации; возмещения работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Дополнительными условиями трудового договора могут быть, например, условие об испытании при приеме на работу, о направлении работника на повышение квалификации, о неразглашении работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну и т.д.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Трудовой договор начинает действовать и порождает правовые последствия в соответствии со ст. 61 ТК РФ со дня подписания либо со дня фактического допущения работника к работе[3]. Однако в последнем случае подписание письменного трудового договора остается обязательным.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме. Трудовой договор должен быть составлен в двух экземплярах и подписан сторонами. Один из указанных экземпляров трудового договора передается работнику, другой – работодателю. Значение данного требования заключается в том, что в случае возникновения каких-либо разногласий между работником и работодателем составленный в письменной форме трудовой договор будет иметь важнейшее доказательственное значение, т.к. в данном документе получают отражение важнейшие условия соглашения между работодателем и работником.

В том случае, если в качестве работодателя выступает физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, трудовой договор также подлежит регистрации в органе местного самоуправления по месту его жительства. В этом случае трудовой договор заключается в трех экземплярах. Указанное требование рассматривается в качестве одной из гарантий прав работника. При этом такая регистрация носит уведомительный характер. Иными словами, регистрация трудового договора в органе местного самоуправления не является условием вступления трудового договора в силу.

Трудовой договор признается вступившим в законную силу и в том случае, если не был заключен в письменной форме, но работник с заведомо (по поручению) работодателя (представителя) приступил к работе. Несоблюдение письменной формы трудового договора не приводит к недействительности сделки. В данном случае трудовой договор заключается путем совершения конклюдентных действий.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Верховный Суд РФ указал, что в качестве представителя работодателя выступает лицо, наделенное полномочиями по найму работников на основе указания закона, иных нормативных правовых актов, учредительных документов, локальных нормативных актов или трудового договора[8].

В случаях фактический допуск к работе не уполномоченным лицом в соответствии с ст. 67.1 ТК РФ не обуславливает возникновение трудового правоотношения и, следовательно, не порождают обязанности работодателя заключить трудовой договор с работником в письменной форме[3]. В случае, если допущенное к работе лицо выполнило определенный объем работы или находилось на рабочем месте в ожидании поручений от работодателя, ему должно быть оплачено фактически отработанное время или время вынужденного простоя. В том случае, если действия лица, фактически допустившего работника к работе, являются виновными и противоправными, то уполномоченное лицо может быть привлечено к дисциплинарной ответственности. Необходимо отметить, что если работодатель одобрил фактический допуск лица к работе, осуществленный не уполномоченным на то работником, трудовое правоотношение признается возникшим с момента фактического начала работы. Такое одобрение может быть выражено, например, в форме заключения письменного трудового договора с приступившим к работе лицом.

На основании трудового договора работодателем издается приказ (распоряжение), которым оформляется прием на работу. При этом издание такого приказа рассматривается в научной литературе как вторичная техническая процедура кадрового делопроизводства по отношению к заключению трудового договора. В том случае, если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель или физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, издание приказа не требуется.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

При заключении трудового договора гражданином предъявляются документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний. По общему правилу работодателю запрещено требовать от работника прохождения предварительного медицинского осмотра и предъявления соответствующих медицинских справок. Однако из данного правила существует ряд исключений. Прохождение предварительного медицинского осмотра и предъявление соответствующих медицинских справок может быть признано обязательным на основе учета: личностных особенностей работника, особенностей работы и специфики места применения труда. Например, при работе с несовершеннолетними, для работников транспорта, предприятий пищевой промышленности, лечебно-профилактических и детских учреждений и т.д.

В ряде случаев необходимым является предъявление справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, например, педагогическая деятельность.

В современной России широко распространены нарушения прав граждан при заключении трудового договора. В связи с этим действующее законодательство предусматривает ряд гарантий при заключении трудового договора.

Гарантии представляют собой комплекс организационных и юридических мер, обеспечивающих соблюдение законов, прав граждан и интересов общества и государства[3]. Установление в ТК РФ гарантий при заключении трудового договора обусловлено тем, что в трудовых отношениях и отношениях по поводу трудоустройства работник (потенциальный работник) выступает в качестве слабой стороны.

Одной из важнейших гарантий прав граждан при заключении трудового договора является запрет дискриминации. Необоснованным отказ

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

работодателя от заключения трудового договора признается в случаях, если им допущено нарушение императивных правовых норм, либо когда отсутствуют основания для отказа в приеме на работу. Например, ТК РФ предусматривает запрет отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей[3]. Данный запрет направлен не только на недопущение дискриминации, но и на обеспечение конституционных положений о защите семьи, материнства и детства.

При этом не признается необоснованным такой отказ в заключение трудового договора, который основан на деловых качествах работников либо на ограничениях или запретах, предусмотренных действующим законодательством в целях защиты интересов отдельных категорий граждан. Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал, что деловыми качествами работников являются, в частности, профессионально-квалификационные качества (такие как наличие у гражданина профессии, специальности, квалификации), личностные качества работника (такие как состояние здоровья, наличие опыт работы по данной специальности и т.д.)[8].

Примерный перечень оснований, по которым не допускается отказ в приеме на работу, не дает основание для отказа. А вопрос о том, является ли такой отказ обоснованным, решается судом в каждом конкретном случае. Например, несовершеннолетние лица не допускаются к работе с опасными условиями труда либо запрет принимать на работу.

Лицо, которому было отказано в заключение трудового договора, вправе получить от работодателя изложение причин отказа в письменной форме, и обжаловать отказ, как в органе государственной инспекции труда, так и в суд. От общего числа дел, рассматриваемых судами, дела по Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

обжалованию отказов в приеме на работу составляют менее одного процента, из которых большинство составляют дела, рассматриваемые по заявлениям беременных женщин.

Установление в ТК РФ гарантий при заключении трудового договора обусловлено тем, что в трудовых отношениях и отношениях по поводу трудоустройства работник (потенциальный работник) выступает в качестве слабой стороны.

Необходимо отметить, что гарантии при заключении трудового договора не сводятся лишь к установлению запрета дискриминации. Например, ТК РФ предусматривает запрет отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя[3]. Установление указанного запрета направлено на то, чтобы гарантировать работнику, оставившему прежнюю работу, заключение нового трудового договора. Приглашение на работу должно быть выражено в письменной форме и сохраняет силу в течение месяца после увольнения работника с прежней работы.

Важной гарантией прав граждан при заключении трудового договора является для работодателей принимать сотрудников на постоянную работу, прикрываясь гражданско-правовым договором.

В ст. 19.1 ТК РФ установлена презумпция признания отношений трудовыми в случае возникновения неустранимых сомнений при рассмотрении подобных споров[3]. В настоящее время расширен круг субъектов, правомочных решать вопросы переквалификации гражданско-правового договора в трудовой.

Возникшие на основании гражданско-правового договора трудовые отношения могут быть признаны в досудебном и судебном порядке. В досудебном порядке признаются лицом-заказчиком или лицом-исполнителем, или государственным инспектором труда. В судебном

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

порядке признаются, если подается иск в суд исполнителем, либо трудовым инспектором, осуществляющий проверку, как в период осуществления трудовой деятельности, так и после прекращения таких отношений. Указанные нормы важны для соблюдения прав работников.

Нередко гражданские договоры вместо трудовых заключаются для экономии финансов работодателя, который освобождается от обязанности предоставлять работнику ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачивать больничный лист, платить обязательные страховые взносы и налоги, соблюдать гарантии и компенсации при увольнении.

Библиографический список:

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993г., с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ. [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (Дата обращения: 19 февраля 2019).

2. Гражданский кодекс РФ. Часть I : Федер. закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018 г.) : принят Гос. Думой 27 октября 1994 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (Дата обращения: 19 февраля 2019).

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федер. закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 27.12.2018 г.) : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 19 февраля 2019).

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

4. Русская Правда. Пространная редакция. – XIV век. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://doc.histrf.ru/10-16/russkaya-pravda-prostrannaya-redaktsiya/> (Дата обращения: 19 февраля 2019).
5. Псковская Судная грамота. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.vostlit.narod.ru/Texts/Dokumenty/Russ/XV/1480-1500/Pskovc_sud_gr/text.htm (Дата обращения: 19 февраля 2019).
6. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 : Постановление ВЦИК от 09.11.1922. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/search/base/?q=КЗОТ+РСФСР+1922> (Дата обращения: 19 февраля 2019).
7. Кодекс законов о труде РСФСР 1972 : Закон РСФСР от 09.12.1971г. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://base.garant.ru/10101000/> (Дата обращения: 19 февраля 2019).
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24.11.2014 г.): [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/ (Дата обращения: 19 февраля 2019).
9. Миронова А.Н. Становление и развитие норм о трудовом договоре (исторический аспект) // Адвокат. - 2016. - № 2. - С. 93-94.

Оригинальность 80%